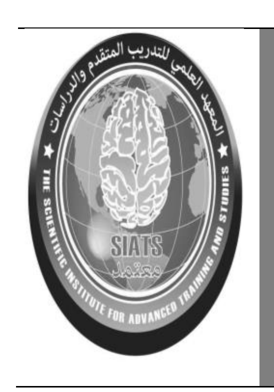


SIATS Journals

Journal of Islamic Studies and Thought for Specialized Researches

(JISTSR)

Journal home page: http://www.siats.co.uk



مجلة الدراسات الإسلامية والفكر للبحوث التخصصية

العدد 4، المجلد 1، كانون الثاني، يناير 2016م.

e-ISSN: 2289-9065

ISLAMIC LEADERSHIP AND HUMAN RELATIONS

القيادة الإسلامية و العلاقات الإنسانية

عادل مفتاح محمد بالعيد

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

beleidadel@yahoo.com

1437هـ – 2016م



ARTICLE INFO
Article history:
Received 8/8/2015
Received in revised form 27/9/2015
Accepted 25/10/2015
Available online 15/1/2016

Keywords:
Insert keywords for your paper

الملخص

إن القيادة الناجحة هي تلك القيادة التي تحقق أهدافها بطريقة اقتصادية في مناخ تنظيمي يرضى عنه المرؤوسين، فالواقع القيادي الإسلامي يحتم الوقوف على بعض جوانب القيادة في الإسلام التي قدمت من الحلول للمشكلات ماعجزت عن تقديمها القيادة اليوم، فالقيادة في الإسلام منهج وسلوك إنساني يتعين علينا توظيفه في بيئتنا الإسلامية الحالية. والقيادة كنظام إسلامي تختلف اختلافاً بيناً عن النظم الوضعية، ذلك أن النظام الإسلامي يستند إلى قوة العقيدة وصلاحية القيادة، فضلا عن استلهامه روح الشريعة الإسلامية الغراء ومقاصدها، بينما تفترض النظم الوضعية انحراف العاملين وضعف أخلاقياتهم، فضلا عن أن هذه النظم قد استلهمت أحكامها من التجربة والخطأ.

ولما كانت القيادة في الإسلام أساسها القرآن والسنة، وأنها تجمع بين أمور الدين والدنيا معاً، فإن وظيفة القائد الإداري هي رعاية الرعية بحيث يكفل لها الحياة الكريمة ، ووظيفة القائد الإداري لها أهمية في التأثير على سلوك العاملين، وتنمية مهاراتهم، وإعدادهم دينياً وعقلياً وجسمياً، وقد كان لتوجيهات الفكر الإداري الإسلامي فيما يتعلق بالقيادة دور كبير في الحث عليها، بل إن الإسلام حتمها كضرورة اجتماعية في كل مجتمع إنساني، ومن أجل الوقوف على المعايير القيادية التي تنبثق من منبع أصيل كان لابد من التعرف على الواجبات التي يجب أن يقوم بها القائد المسلم والممارسات القيادية الإسلامية، التي تعكس دور إدارة المنظمة الإسلامية في تأصيل العلاقات الإنسانية والعمل على تطبيقها.

من هنا ارتأى الباحث القيام بهذه الدراسة لأننا بحاجة إلى هذه الدراسة التأصيلية للوقوف على بعض الملامح القيادية المستخلصة من القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة، وتوضيح كيفية الاستفادة منها في إدارة مؤسساتنا، وذلك من

خلال إبراز الواجبات التي ينبغي على القائد المسلم القيام بها، والوقوف على واقع العلاقة الإنسانية بين القائد ومرؤوسيه في بيئة العمل، ومن ثم رسم خطوط جديدة لها بما تتناسب مع الفكر الإسلامي.

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح مفهوم القيادة الإسلامية ودورها في تحسين العلاقات الإنسانية في المنظمة، كأحد أهم واجبات القائد المسلم المتمثل في التأثير على سلوك العاملين من خلال دفعهم وتحفيزهم على العمل لتحقيق الأهداف المرجوة، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الاستقرائي من كتب وبحوث ودراسات للوصول إلى النتائج وصياغة التوصيات، آملين أن تساعد هذه الدراسة القائمين على العملية الإدارية وإدارتها الاستفادة من نتائجها في مجال تعميق العلاقة بين القائد ومرؤوسيه، والعمل على تحسينها بما يلائم الواقع للإرتقاء بالعملية الإدارية.

المقدمة

حظى موضوع القيادة بأهمية بالغة لدى العلماء والباحثين منذ زمن بعيد، ولاشك أن للقيادة أهمية كبيرة في أي تنظيم مهما كان نوعه، ولايمكن أن تستقيم حياة المنظمات بدون قيادة توجه جهود العاملين وتدفعهم لأداء المهام وفق الخطط المرسومة لتحقيق الأهداف العامة.

فالقيادة الإدارية الناجحة تقوم بدور رئيسي في نجاح المنظمات الحكومية والخاصة على حدا سواء، فهي تشكل المحور الرئيسي في النشاطات الإدارية المختلفة، ولكي تكون القيادة الإدارية بالمنظمة ناجحة لابد لها من ترشيد سلوك العاملين ودفعهم وتحفيزهم نحو تحقيق الاهداف بروح معنوية عالية. فالمدير أو القائد لايقوم بمهمة واحدة بل يتولى أداء مهام عديدة، فلم يعد عمل المدير مقصورا على الأعمال الإشرافية، بل أصبح عمله إبداعي يحتاج إلى الخبرة في كيفية التعامل مع العاملين لتحقيق الأهداف و النمو المهني المستمر، لهذا فهو بحاجة إلى مهارات قيادة إدارية تمكنه من ذلك.

فقد ظهرت العديد من الاتجاهات في الفكر الإداري تحاول تفسير مفهوم القيادة ودورها الفعال في تطبيق مبادئ العلاقات الإنسانية، ويتضح ذلك من خلال ما أفرزته المدارس الفكرية المختلفة من مفاهيم تتعلق بالموارد البشرية والعلاقات الإنسانية وسلوك الجماعات داخل المنظمة وخارجها، وكيف تعاملت هذه المدارس مع الإنسان في المنظمة وإدراكها لدوره وأهميته في العملية الإنتاجية.

وبالرغم من ذلك، ظلت المدارس الفكرية المختلفة تعاني من قصور جوهري في تفسيرها لمفهوم العلاقات الإنسانية يعود إلى التناقض الخفي بين مصالح الأفراد من جهة ومصالح الإدارة من جهة أخرى، وبالرغم من أن المنظمات المختلفة أخذت تتجه أكثر فأكثر في السنوات الأخيرة للاعتراف بأهمية الأفراد ودورهم المحوري في تحقيق أهداف المنظمة، وتصاعد تأثير العلوم السلوكية لزيادة الاهتمام بالأفراد داخل المنظمات، إلا أنها ماتزال تفتقر إلى الرؤية الصادقة والمدخل الإيجابي الصحيح الذي لايحابي طرفاً من أطراف علاقات العمل على الطرف الآخر، كما حدث مع إدارة الحركة العلمية لتغليبها لمصالح المنظمة واستنزاف جهود العاملين بدعوى رفع الكفاءة وتطبيق نظام الأجر مقابل العمل، وماتطورت إليه بعض تطبيقات حركة العلاقات الإنسانية من تجاوز حدود الرعاية السليمة للعاملين والميل إلى المبالغة في المطالب العمالية على حساب العمل والإنتاجية، فلم تستطع المدارس الفكرية بنظرياتها المتعددة أن تصل إلى حقيقة توجيه السلوك الإيجابي للأفراد داخل المنظمة، ووضع منهجية سليمة لتوجيه العلاقات بين الإدارة والعاملين، لخلق مناخ أفضل

لقيام علاقات موضوعية بين طرفي علاقات العمل تقوم على أسس من الإخلاص والوفاء والتعاون المتبادل، لتحقيق المصالح المشتركة لكافة الفئات ذات العلاقة.

إن فشل النظريات الإدارية المعاصرة في صياغة نظرية تحدد وتوجه السلوك الإيجابي للأفراد داخل التظيم، يرجع لعدة أسباب وقد ذكر أبوسن (1984م:168) سببين من هذه الأسباب هما:

الأول: عدم ربط المنطمة بالبيئة الاجتماعية التي تؤثر وتتأثر بها.

الثاني: أن النظريات ركزت في تحليلها لما يجري داخل المنظمة على جزيئات صغيرة متجاهلة متغيرات أساسية في التنظيم والسلوك الإنساني. وأضاف سلطان (1991م:69) نقلاً عن د.فرناس البنا سبباً آخراً مهماً وهو مايتفق مع رأي الباحث في هذا الصدد، حيث ذكر" أن فشل المدارس السلوكية والاجتماعية في تفسير السلوك الإنساني وبالتالي معرفة السبيل إلى حفز العامل، هو أن تلك النظريات قد درست سلوك الفرد بمعزل عن العقيدة، ولذلك فإن هذه المدارس قد فشلت في إشباع الجوانب التي تشبعها العقيدة في النفس البشرية، ويرى أن نجاح القيادة الإسلامية يعود إلى إتباعها لمنهج العقيدة الإسلامية التي مكنت المسلمين من بناء تنظيمات إدارية متينة ذات أهداف واضحة، تضمنت علاقات إنسانية واجتماعية صادقة و قوية مع حب وإتقان للعمل ينبع من حافز داخلي وأمانة عظيمة نابعة من رقابة ذاتية. وقد تميزت القيادة في الإسلام بتركيزها على جميع العوامل أو المتغيرات الداخلية والخارجية التي تؤثر على عمل المنظمة، فالإدارة الإسلامية مرتبطة بالمتغير الاجتماعي واخلاقيات وقيم المجتمع الإسلامي كما أنها تهتم بالمتغير الاقتصادي والحافز المادي وتعمل على إشباع حاجات الأفراد. وتهتم بالمتغير الإنساني وتحترم الإنسان وتشركه في العملية الإدارية. أيضا تهتم بالنظام وتحديد المسؤوليات، وتحترم السلطة الرسمية وتطلب الطاعة بالمعروف. كما أضافت الإدارة الإسلامية عاملاً أو متغيراً آخر هاماً ويؤثر في السلوك الإداري داخل المنظمة وهو البعد الاخلاقي، فلا إدارة في الإسلام بلا اخلاق.

فالإدارة الإسلامية تشتمل على نظام ينظم حياة الإنسان كلها، فلم يقتصر هذا النظام على جانب العبادات من صلاة وصوم وحج وزكاة فقط، بل نظم كافة العلاقات الإنسانية في جميع الحالات من علاقة الفرد بالفرد والفرد بالمجتمع، والحاكم بالشعب، والدولة بالدول الأخرى، وعلاقة الجميع بالله عز وجل، ولم يترك الإسلام علاقة من تلك العلاقات إلا ونظمها تنظيما دقيقا فاق جميع النظم والمبادئ التي وضعها الإنسان في ظل عدل ومساواة بعيدا عن الأحساب والأنساب، كما أكد الإسلام على أهمية العلاقات الإنسانية بين الأفراد ودورها في رفع الروح المعنوية وزيادة الإنتاج، وعليه فإن القيادة الإسلامية في أي موقع كان هي نوع من الأمانة التي يجب على القائد المسلم أن يحفظها ويؤديها ويصونها، انطلاقا من شعوره بمسؤوليته عن كل مايوكل إليه من مهام. فالقيادة ليست عملية جامدة وإنما هي عملية

ديناميكية حية يمكن من خلالها أن يقوم القائد بأدوار مختلفة وفقا لمقتضيات المواقف، وبما أن القيادة الإسلامية تتعامل مع الإنسان فكرا وسلوكا وتسعى إلى تحقيق الرقي في المجتمع من خلال المنظمات المختلفة، ويعتبر القائد هو أحد أهم عناصر مدخلات النظام الإداري وعلى كفاءته وقدرته تعتمد مخرجات العملية الإدارية، لهذا سنتطرق في هذه الدراسة إلى القيادة الإسلامية ودورها في تحقيق العلاقات الإنسانية بالمنظمة، من خلال التركيز على دور القيادة في تنظيم مشاركة الأفراد في الإدارة، ودورها في تلبية احتياجات العاملين، لدفعهم وحفزهم إلى زيادة الأداء لتحقيق أهداف المنظمة، وذلك من خلال المحاور التالية:

المحور الأول: مفهوم القيادة الإدارية والقيادة الإسلامية

المحور الثاني: مفهوم العلاقات الإنسانية

المحور الثالث : دور القيادة الإسلامية في تحقيق العلاقات الإنسانية

المحور الرابع: النتائج والتوصيات

المحور الأول: مفهوم القيادة الإدارية والقيادة الإسلامية

أولاً: مفهوم القيادة الإدارية

1.القيادة بشكل عام

لقد أصبحت القيادة ضرورة اجتماعية اقتضتها طبيعة الحياة الإنسانية المتشابكة، والتي جعلت من الصعب على الإنسان أن يعيش في أمان وطمأنينة مع الآخرين دون وجود قائد يقوم بالتنسيق والاتصال بينهم، وكذلك أصبحت القيادة في المنظمات في الوقت الحاضر أكثر تعقيداً مما كان عليه الحال في أي وقت مضى، بسبب كبر حجم هذه المنظمات والمعوقات والمؤثرات التي تحيط بها، كما أن حيوية المنظمات ومدى استعدادها لإنجاز المهام الموكلة إليها ترتبط إلى حد بعيد بنمط القيادة التي تهيمن على المقدرات البشرية والمادية لضمان تحقيق الأهداف، فعملية التأثير التي يمارسها القائد على سلوك الأفراد ودفعهم للعمل بفاعلية هي جوهر عملية القيادة. (الغامدي،2013م:19)

ولقد تعددت مفاهيم القيادة، وليس هناك مفهوم واحد متفق عليه تماما من قبل الكتاب والباحثين، نعرض بعضا منها على سبيل المثال لا الحصر لتوضيح مفهوم القيادة.

عبر الغامدي (2013م:47) عن القيادة الناجحة بقوله" أن القيادة عامل مهم ووسيلة فعالة تحول السخط إلى رضا وتجعل من الاختلاف وحدة ومن التمرد طاعة ومن نقص الكفاية كفاية تامة، وهي التي تجعل العاملين قادرين على أداء واجباتهم على أكمل وجه". وعرفها كونتر كما جاء عن الطراونة (2012م:124) بأنها " القدرة على التأثير الشخصي بواسطة الاتصال لتحقيق هدف". وفي نفس الصدد عرفها المنيف (2011م:21) بأنها " نشاط إيجابي يقوم به شخص بقرار رسمي تتوفر فيه سمات وخصائص قيادية ليشرف على مجموعة من العاملين لتحقيق أهداف واضحة بوسيلة التأثير أو الاستمالة أو استخدام السلطة بالقدر المناسب وعند الضرورة. كما أضاف القحطاني (2008م:9) تعريفا آخر للقيادة بقوله " هي الدور الذي يتقمصه الشخص المكلف بإدارة المنظمة عندما يقوم بالتأثير على المرؤوسين أفراد وجماعات ودفعهم لتحقيق أهداف المنظمة بجهودهم المشتركة.

من خلال عينة التعاريف السابقة التي قدمها الباحثين نلاحظ عدم وجود اختلاف جوهري بينها حيث تحمل في مضمونها، أن القيادة تتمثل في القدرة على التأثير في سلوك الأفراد وتوجيه سلوكهم نحو تحقيق الأهداف المحددة. وعليه يمكن تحديد مفهوم عام للقيادة الإدارية كالتالي:

2.القيادة الإدارية

ذكر القحطاني (2008م:8) أن القيادة الإدارية تختلف عن القيادة بشكل عام، وذلك أن القيادة تستمد قوتها من السمات والصفات الشخصية التي يتمتع بها القائد، بينما القيادة الإدارية تعتمد على السلطة الرسمية أولا في ممارسة نشاطها، ثم على مايتوفر لها من سمات وصفات شخصية، كما أن القيادة الإدارية تمثل العملية التي يتم من خلالها التأثير على الأفراد ضمن كيان تنظيمي محدد المعالم والأنشطة والتخصصات، وتتطلب إلماما بتخصص الإدارة الذي يعتبر وسيلة القائد في التأثير على مرؤوسيه.

وقد ذكر القحطاني تعريف وايت للقيادة الإدارية بقوله " هي قيام القائد بتوجيه وتنسيق ورقابة أعمال الآخرين في الإدارة" ، وأضاف السيد (2001م:45) تعريفا آخر للقيادة الإدارية بقوله " هي النشاط الذي يمارسه القائد الإداري في مجال اتخاذ القرارات والأوامر والإشراف الإداري على الآخرين، باستخدام السلطة الرسمية وعن طريق التأثير والاستمالة قصد تحقيق هدف معين".

ثانياً: مفهوم القيادة الإسلامية

رغم تطور الفكر الإداري فإن الاتجاهات النظرية في دراسة القيادة لم تصنع الحدود الفاصلة بين القيادة بوصفها سمة شخصية وبين فكرة القيادة كوظيفة تنظيمية، فالأولى تشير إلى جملة من الخصائص أو السمات التي تتحقق لدى بعض الأفراد، والأخرى تتضمن توزيع القوى والسلطة واتخاذ القرارات في إطار تنظيم معين.(القيسي، 1999م:145)

وكما هو معروف بأن القيادة هي " السلوك الذي يقوم به الفرد حين يوجه نشاط جماعة نحو هدف مشترك "، وأن وظيفة القائد هي تطوير أداء العاملين تحت رئاسته باستمرار للمدى الذي يمكنه من تفويض أعمال وواجبات كان يقوم بأدائها لهؤلاء المرؤوسين لتأديتها بأفضل مما يؤديها شخصيا.

وقد تحدث محمد (1989م:57) عن القيادة الإسلامية بقوله "مفهوم القيادة في الإسلام في أبسط صورها: " تحمل مسؤولية أمر المسلمين لتدبير أمورهم الدنيوية والأخروية" وأمور الدين يجب أن تكون متوافقة مع الشريعة التي جاء بها رسول الله صلى الله عليه وسلم ، والقائد في هذا كله مقيد بكتاب الله وسنة رسوله صلى الله عليه سلم وسيرة الخلفاء الراشدين.

وأما أمور الدنيا فتلك قضية للاجتهاد فيها مجال واسع تمليه مصلحة الأمة، وتحقيق الخير للناس، إذ ليس هناك قواعد ثابتة ألزمنا بها الدين في مجالات الحياة المختلفة عدا القواعد العامة المتمثلة في الآتي:

" أن تكون كلمة الله هي العليا، المحافظة على وحدة الأمة وقوتها، جلب المصالح ودرء المفاسد، إرهاب الأعداء وتخويفهم حتى لا يكونوا عقبة تجاه نشر دين الله "

فالقيادة بمعناها العام في الإسلام هي ذلك السلوك الذي يقوم به شاغل مركز القيادة أثناء تفاعله مع غيره من أفراد الجماعة، فهي عملية سلوكية وهي تفاعل اجتماعي فيه نشاط موجه ومؤثر علاوة على كونه مركزا وقوة. كما أن القيادة في الإسلام مرتبطة ارتباطا وثيقا بالعقيدة الإسلامية لا تنفك عنها لأن العقيدة مثل عليا يؤمن بها الإنسان ويضحي من أجلها بماله ونفسه فهي مسؤولية نابعة من قول الرسول الكريم عليه السلام "كلكم راعٍ ومسئول عن رعيته".

وفي هذا المجال يقول عساف (1981م:90) "تقوم القيادة على دعامتين رئيسيتين إحداهما معنوية والأخرى مادية. فالدعامة الأولى تتمثل في العقيدة التي يؤمن بها القائد، والتي ترسم له المثل العليا التي يقتدي بها، وتقوده إلى تحقيق الهدف الذي يسعى لأجله، وتجعله يضحي براحته ومصالحه الخاصة في سبيل مثله وأهدافه. وبالعقيدة يشحن القائد

نفوس مساعديه بطاقات روحية تدفعهم إلى مجاراته في البذل والعطاء في سبيل الجماعة. أما الدعامة الثانية فهي مختلف الأدوات التي لا بد من توافرها تحت يد القائد، مثل السلطة الملائمة وشبكة الاتصالات الفعالة والقوى البشرية اللازمة، والإمكانات الطبيعية التي في باطن الأرض وعلى ظهرها وفي مائها وجوها، والأموال التي يكافأ بها الناس على أعمالهم وتستخدم في التجهيز والتدريب"

هذا هو مفهوم القيادة في الإسلام، وتلك هي الدعائم التي يرتكز عليها هذا المفهوم، وذلك هو الإطار العام الذي من خلاله تعمل القيادات الإسلامية على اختلاف تخصصاتها ومجالاتها، وما القيادة الإدارية إلا جزء من النظام الشامل للإدارة الإسلامية.

من خلال ماسبق يمكن القول بأن القيادة في الإسلام مرتبطة ارتباطا مباشرا بوظيفة القائد، وفي مدى قدرته على تحمل مسؤولية القيادة. ولذلك فإن مسؤولية القائد في الإسلام قيادة المسلمين لتدبير أمورهم في الأمور الدنيوية و الأخروية، ففي الأمور الدينية يلزم القائد بالتقيد بما جاء في كتاب الله وسنة رسوله صلى الله عليه وسلم ، وبما جاء عن الخلفاء الراشدين والصحابة رضوان الله عليهم، أما في الأمور الدنيوية فأن ذلك متروك لاجتهاد القادة.

المحور الثاني: مفهوم العلاقات الإنسانية

أولاً: المفهوم العام

يشير مفهوم العلاقات الإنسانية إلى حصيلة الصلات والاتصالات التي تحكم علاقة الفرد بغيره من الناس والمؤسسات التي يتعامل معها وفق قوانين المجتمع ومعاييره الاجتماعية، وذلك من خلال مؤسسات المجتمع المختلفة كالأسرة ومنظمات الأعمال ومؤسسات المجتمع الأخرى.

ويرى العلماء أن العلاقات الإنسانية حصيلة الاتصال بين الفرد والمجتمع في الجوانب النفسية والاجتماعية التي تعمل على تنظيم علاقة الفرد بالآخرين والمجتمع، وتعمل على ضمان تكيف الفرد وتوازنه ليتمكن من أداء مهامه وأدواره بطريقة منتظمة ومنسجمة مع أنظمة المجتمع وقوانينه المختلفة .

والعلاقات الإنسانية الإيجابية تساعد الفرد على توفير مطالبه الأساسية .في الحياة وإشباع حاجاته ليصل إلى درجة مقبولة من الرضاء والتوازن فالعلاقات الإنسانية ليست مجرد خبرة وإحساس يكتسبه الفرد من خلال الخبرة والممارسة، بل أصبحت علما في فن التعامل مع الأفراد والجماعات ورفع روحهم المعنوية لتعزيز نموهم السليم وتكيفهم مع عناصر المجتمع.

والعلاقات الإنسانية في الإدارة هي السلوك الإداري الذي يقوم على تقدير كل فرد، وتقدير مواهبه وإمكانياته وخدماته واعتباره قيمة عليا في حد ذاته، والذي يقوم على الاحترام المتبادل بين صاحب العمل والعاملين .وإن أي تفهم صحيح للعلاقات الإنسانية يجب أن يقوم على تفهم دوافع الأفراد إلى العمل.كما يجب أن يقوم أيضا على تفهم الحاجات المختلفة للفرد سواء كانت حاجات أولية أو ثانوية أو نفسية أو اجتماعية.

وقد وردت العديد من التعريفات لمفهوم العلاقات الإنسانية في البحوث والدراسات العلمية نذكر منها ماجاء عن قشطة (2009م:33) لوجهة نظر إدارة الأعمال والإنتاج لمفهوم العلاقات الإنسانية بأنها " إدماج الأفراد في الأعمال الموكلة إليهم بالشكل الذي يدفعهم إلى العمل متعاونين وبأعلى درجة من الإنتاجية مع إشباع حاجاتهم المادية والنفسية". كما ذكر مرسي (1996م:117) تعريفا آخر لمفهوم العلاقات الإنسانية بقوله " بالمعنى السلوكي يقصد بها عملية تنشيط واقع الأفراد في موقف معين مع تحقيق توازن بين رضاهم النفسي وتحقيق الأهداف المرغوبة .ويقصد بها أيضا الأساليب السلوكية والوسائل والأساليب التي يمكن بها استثارة دافعية الناس وحفزهم على المزيد من العمل المثمر المنتج، وتركز العلاقات الإنسانية على الأفراد أكثر من تركيزها على الجوانب الاقتصادية أو المادية وهي ليست مجرد كلمات طيبة أو عبارات جميلة وإنما هي تشير إلى تفهم عميق لقدرات الناس وطاقاتهم وإمكانياتهم وظروفهم ودوافعهم وحاجاتهم واستخدام كل هذه الظروف والعوامل لحفزهم للعمل وتسعى لتحقيق هدف واحد في جو من التفاهم والتعاون والتعاطف والتحاب.

ثانياً: مفهوم العلاقات الإنسانية في الإدارة الإسلامية

تنبه الفكر الإداري المعاصر في منتصف هذا القرن إلى أهمية العلاقات الإنسانية داخل المنظمة بإعتبارها من العوامل المهمة لتحقيق الرضا الوظيفي من ناحية وتحسين إنتاجية المنظمة من جهة أخرى، لكن الدين الإسلامي كان سباقاً إلى هذا المجال منذ أكثر من أربعة عشر قرناً، حيث أكد على أهمية العلاقات الإنسانية والاجتماعية داخل المنظمات الإدارية وخارجها. وقد أفاد السلطان (1991م:46) أن الدين الإسلامي دين فضيلة ومثل واخلاق وقد بين الرسول صلى الله عليه وسلم أن مكارم الاخلاق كانت هدفاً لرسالته (إنما بعثت لأتمم مكارم الاخلاق)، ويتمثل اهتمام الإسلام بالعلاقات الإنسانية وتأكيده على ترسيخ مبادئها في كثير من المفاهيم الأساسية مثل التعاون على البر والتقوى والتحلي بالاخلاق الفاضلة والصدق والأمانة والإخلاص في العمل، فالتعاون هو من الأمور التي أمرنا الله سبحانه وتعالى بها، حيث يقول

عز وجل ﴿وَتَعَاوَنُواْ عَلَى الْبرِّ وَالتَّقْوَى وَلاَ تَعَاوَنُواْ عَلَى الإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُواْ اللّهَ إِنَّ اللّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ﴾ (القرآن.المائدة 2:5)، فقيم الإسلام تحض على التعاون بين المسلمين وتشبههم إذ يتعاونون ويتماسكون بالبنيان المرصوص يشد بعضه بعضاً، فالإسلام يميز العمل الجماعي فتكون صلاة الجماعة خير من صلاة المنفرد.كما تعتبر الألفة والمحبة بين المسلمين من أهم مبادئ العلاقات الإنسانية، وقد جعل الإسلام محبة الآخرين جزءاً متمماً لإيمان الفرد. يقول صلى الله عليه وسلم "لايؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه مايحب لنفسه"، ويحث القرآن على حسن الخلق وحسن معاملة الناس في قوله تعالى ﴿وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ..﴾ (القرآن.البقرة 83:2)، والصدق والأمانة ميزتان لاتقوم العلاقات الإنسانية الثابتة الوطيدة إلا بهما، حيث تحدث السلمي (2001م:306) عن الصدق والأمانة بقوله" الصدق في الأقوال يؤدي بالإنسان إلى الصدق في الأفعال والصلاح في الأحوال" يقول عز وجل ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا، يُصْلِحْ لَكُمْ أَعْمَالَكُمْ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَمَن يُطِعِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ فَقَدْ فَازَ فَوْزًا عَظِيمًا﴾ (القرآن.الأحزاب 70:33) وقوله عز وجل ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ﴾ (القرآن.التوبة 119:9)،كما أكد الإسلام على الأمانة بل وأعتبرها ركناً من أركان التعيين في الوظيفة، قال سبحانه وتعالى ﴿..إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾ (القرآن.القصص 26:28). وفي هذا الصدد قال السلمي (2001م:306) عن التزام العامل المسلم بالأمانة بقوله:" الأمانة شعور جازم بالمسئولية أمام الله عز وجل عن كل أمر أنيط بالإنسان المسلم، ووضع كل شئ في المكان الجدير به. يقول الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم "من استعمل رجلاً على عصابة وفيهم من هو أرضى لله منه، فقد خان الله ورسوله والمؤمنين" (الحاكم) .وقارن عبدالصمد (1991م:577) بين رؤية الفكر الإداري الغربي والإدارة الإسلامية لمصالح الفرد والتنظيم ، حيث أفاد بأن الفكر الإداري الغربي يرى أن هناك تناقضاً وثنائية بين حاجات الإنسان وحاجات المنظمة، أما المنظمة الإسلامية لايوجد فيها مثل هذا التناقض لأن التنظيم الإسلامي يتآلف فيه الفرد مع الآخرين فيكونوا بنعمة الله إخواناً كالبنيان المرصوص يشد بعضه بعضاً، فلا تناقض بين قيم الفرد وقيم التنظيم، وإنما هناك توازن وتكامل يحرص الإسلام على إرسائه. ومن المؤكد أن المنظمة التي يسير العاملون فيها بهدي الله ورسوله ويلتزمون بقيم وأخلاق الإسلام النبيلة من إخلاص وتعاون وأمانة ومحبة وعدل وصدق، تستطيع أن توفر مناخاً صالحاً للعمل يتحقق من خلاله رضا العاملين وسعادتهم في جميع المستويات الإدارية، رؤساء ومرؤوسين،كما تحقق المنظمة أهدافها الإنتاجية بكفاءة وفاعلية.

المحور الثالث: دور القيادة الإسلامية في تحقيق العلاقات الإنسانية

إن المهام والواجبات التي تلقى على كاهل القائد المسلم كبيرة و تحتاج إلى همة عالية ومعرفة جيدة بتلك المهام التي سيمارسها وفق المعايير الإسلامية، كما يعتبر دور القيادة الإسلامية مهم وحيوي من حيث اسهامه في تحقيق العلاقات الإنسانية في المنظمة، وما لذلك من أثر في نجاح وبقاء المنظمة، وخلال هذا المحور سنعرض الجوانب المهمة للعوامل التي تسهم في تحقيق العلاقات الإنسانية ودور القيادة الإسلامية في تحسينها من خلال ممارسة القيادة الرشيدة ، والتي يجب على القائد المسلم تبنيها في تعاملاته و قيادته لمرؤوسيه وهي كالتالي:

أولاً: مشاركة الأفراد في الإدارة

تأخذ الإدارة في الإسلام بمبدأ الشورى والمشاركة في الإدارة واحترام آراء العاملين وقدراتهم وهو مايطلق عليه (الإدارة الديمقراطية)، ويعتبر مبدأ الشورى والمشاركة في الإدارة من أهم مقومات وخصائص الإدارة الإسلامية، بل إن الشورى والمشاركة من الأمور الواجب الالتزام بها إمتثالاً لقوله تعالى ﴿..وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ..﴾ (القرآن.آل عمران 159:3) وقوله تعالى ﴿..وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ..﴾ (القرآن.الشورى 38:42). فالله سبحانه وتعالى قد كرم الإنسان وحفظ له كرامته وإنسانيته وبإشراكه في أمور الإدارة، وقد تجلى هذا المبدأ في حرص رسول الله صلى الله عليه وسلم على إستشارة اصحابه في إدارته للدولة الإسلامية الناشئة، ومن الشواهد على ذلك إستشارة الرسول لاصحابه في غزوة الخندق وموافقته على اقتراح سلمان الفارسي في حفر خندق حول المدينة. (شاويش،1993م:142)

والمشاركة في الإسلام ليست مشاركة مطلقة في كل الأحوال والظروف، وإنما هي مقيدة بحدود قدرة المرؤوسين على المشاركة الفعالة. يتضح ذلك من وصية الخليفة عمر بن الخطاب لمحمد بن أبي بكر عندما قال له "لاتدخلن في مشورتك بخيلاً يعدل بك عن الفضل ويعدك الفقر، ولاجباناً يضعفك عن الأمور، ولاحريصاً يزين لك الشر، فإن البخل والجبن والحرص غرائز شتى يجمعها سوءِ الظن بالله". وهذا مايطلق عليه في الفقه الإداري اليوم خصائص العاملين التي تعتبر من مكونات الموقف القيادي أمام القائد ويأخذها في اعتباره عند تحديد نمط القيادة المناسب.كما أشار بدر (1994م:119) إلى أن المشاركة في الإسلام لاتكون إلا في الأمور أو المشاكل التي لايوجد لها حل معروف أو منصوص عليه في القرآن والسنة، وتقتضي أن تكون الظروف تسمح بالإستشارة. ومتى ما اتخذ القرار المبني على نص في القرآن و السنة أو المبني على المشاركة بين القائد ومرؤوسيه وجب على المرؤوسين الطاعة وتنفيذ القرار. لقوله تعالى ﴿يَاأَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا﴾ (القرآن.النساء 59:4). وفي هذا الصدد ذكر أبوسن

(1984م:178) أن هذا مايجعل القيادة الإسلامية قيادة عادلة تتميز بقوة الإيمان بالهدف وبالحرص والإصرار على الوصول إلى الغاية عن طريق مجموعة من العاملين المؤمنين برسالتهم والمدركين لمسؤولياتهم الوظيفية. فهي ليست قيادة متسلطة متعالية، ولاهي قيادة لامبالية، وإنما قيادة تحسن التصرف وتضع لكل حالة علاجها.كما أنها ليست قيادة تهتم بالإنتاجية على حساب العوامل الإنسانية، وهي بهذه الصورة تستطيع أن تخلق جواً صحياً للعمل قوامه الموازنة بين تحقيق أهداف المنظمة (الإنتاجية) وتحقيق رضا العاملين وسعادتهم.

ثانياً: معرفة الدافعية للعمل

تعتبر معرفة الدافعية إلى العمل المدخل الرئيسي لفهم العلاقات الإنسانية، وتقوم الدافعية على مايعرف بالحاجات الإنسانية، فما هي هذه الحاجات وما هو دور القيادة الإسلامية في إشباعها؟

- **الحاجات الإنسانية**

هناك العديد من النظريات في الفكر الإداري تناولت ماهية ونوع الحاجات والدوافع التي تستثير سلوك الفرد ودوافعه، وتتحدث هذه النظريات عن دور إشباع هذه الحاجات في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين ورفع مستوى الأداء وفق ترتيب هرمي بخمس مستويات الذي وضعه أبراهام ماسلو، حيث إن رضا الفرد يتحقق كلما ارتقى مستوى إشباعه لهذه الحاجات من الحاجات الدنيا وصولاً إلى الحاجات في قمة الهرم، فكلما ارتقى الفرد في مستوى إشباعه لهذه الحاجات كلما زاد مستوى رضاه الوظيفي. وهذا هو مفهوم الحاجات الإنسانية لدى الفكر الغربي، ولكن ماهو مفهوم الإدارة الإسلامية للحاجات الإنسانية والحوافز؟، ذكر بدر (1994م:60) نقلاً عن د.حامد بدر أن المفهوم الإسلامي يقبل حاجات الأفراد بمستوياتها الخمس كما حددها ماسلو، لكن المفهوم الإسلامي لكل حاجة يختلف عن المفهوم الغربي المادي لها ،كما إن المفهوم الإسلامي يضيف حاجة سادسة وهي حاجة الإيمان، حيث يرى الفكر الإسلامي أن لها دوراً فعالاً في تحريك سلوك الأفراد. وفيما يلي توضيح للحاجات الإنسانية في الإسلام:

1.**الحاجات المادية** : يقبل الإسلام أن هذه الحاجات ضرورية، ولكن وبقدر ماهي ضرورية فإن الجانب الروحي مهماً أيضاً ولابد من التوازن بين الحاجات المادية والروحية. قال تعالى ﴿وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الآخِرَةَ وَلا تَنسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ﴾ (القرآن.القصص 77:28)،كما أن إشباع الحاجات المادية يجب أن يتم في ظل السلوك السليم ولايقابل بالجحود بل يقابل بالشكر.قال عز وجل ﴿...رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ﴾ (القرآن.النمل 19:27)، وفي هذا الصدد قال **مرطان** (1986م:170) الإسلام يتجاوب مع

فطرة الإنسان في حب التملك، يحفزه للعمل بعوائد مادية وروحية، لكن دون أضرار بمصالح الآخرين. وحق الإنسان في إشباع حاجاته الأساسية مكفول إذا انقطعت به السبل يقول صلى الله عليه وسلم "الناس شركاء في ثلاث: الماء والكلأ والنار" ويقول أيضاً " ما آمن بين من بات شبعان وجاره جائع إلى جنبه وهو يعلم به" . من هنا فإن الإسلام لايعتمد على المنظمات فقط في إشباع حاجات الإنسان المادية أو الأمنية، وإنما هناك نظام للتكافل الاجتماعي وهو نظام الزكاة في الإسلام، الذي يجعل للفقراء والمساكين حقاً في أموال الأغنياء. قال تعالى ﴿وَالَّذِينَ فِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ مَعْلُومٌ * لِلسَّائِلِ وَالْمَحْرُومِ ﴾ (القرآن. المعارج 24:70)، وقال عز وجل ﴿إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسَاكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةِ قُلُوبُهُمْ وَفِي الرِّقَابِ وَالْغَارِمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَابْنِ السَّبِيلِ فَرِيضَةً مِنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ ﴾ (القرآن. التوبة 60:9). وأضاف بدر (1994م:62) للمفهوم الإسلامي للحاجات المادية بقوله " لايرى المفهوم الإسلامي أن الحاجات المادية للإنسان هي أولى الحاجات في تحريك السلوك، وإنما الإيمان هو المحرك الأول الذي يوجه سلوك الفرد إلى كيفية إشباع الحاجات الإنسانية المختلفة. وذلك أن الحاجة للإيمان تمثل الدرجة الأولى لحاجات الأفراد وبدون الإيمان يصبح إشباع الحاجات الأخرى غير موجه التوجه الصحيح. قال سبحانه وتعالى ﴿لِإِيلافِ قُرَيْشٍ * إِيلافِهِمْ رِحْلَةَ الشِّتَاءِ وَالصَّيْفِ * فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ * الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ مِنْ خَوْفٍ﴾ (القرآن.قريش 106)، لقد رتبت هذه الآيات الكريمة حاجات الإنسان المسلم ترتيباً يتناسب مع مبادئ الإسلام، إبتداءاً بحاجات الإيمان ثم الحاجات المادية ثم الحاجة إلى الأمن، وكما تعبر هذه الآيات عن ترتيب حاجات الإنسان فهي تعبر بصدق عن اهتمام الإسلام بالحاجات الإنسانية وجعلها من غايات الإسلام التي يسعى إلى تحقيقها للفرد المؤمن. ومما يؤكد اهتمام الإسلام بإشباع الحاجات المادية للأفراد حرصه على أن يكون الأجر عادلاً وكافياً، وأن يدفع عاجلاً دون مماطلة أو تأخير.قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "اعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه"، وبهذه الطريقة الإسلامية فإن الأجر لايشبع حاجة مادية فقط، وإنما يشبع حاجة نفسية أيضاً وهي شعور العامل أن جهده مقدر وحقه محفوظ، مما يجعله يقبل على عمله بشوق ولهفة ويشعر بثمرة جهده حال إنتهائه من عمله .

2.حاجات الأمن :تحدث بدر (1994م:61) عن مفهوم حاجات الأمن في الإسلام بقوله" يهتم الإسلام بحاجات الأمن حتى يكون الفرد آمناً على دخله في الحاضر والمستقبل، لكن حدود الأمن في الإسلام تتعدى حدود الأمن المادي لتشمل الأمن النفسي، الذي لايتحقق إلا من خلال الإيمان بالله" قال تعالى ﴿وَضَرَبَ اللَّهُ مَثَلاً قَرْيَةً كَانَتْ آمِنَةً مُطْمَئِنَّةً يَأْتِيهَا رِزْقُهَا رَغَداً مِنْ كُلِّ مَكَانٍ فَكَفَرَتْ بِأَنْعُمِ اللَّهِ فَأَذَاقَهَا اللَّهُ لِبَاسَ الْجُوعِ وَالْخَوْفِ بِمَا كَانُوا يَصْنَعُونَ﴾ (القرآن.النحل 112:16) .فالمؤمن المتمسك بإيمانه يعيش تحت مظلة الأمن الرباني ﴿..فَمَنْ يُؤْمِنْ بِرَبِّهِ فَلَا يَخَافُ بَخْسًا وَلَا رَهَقًا﴾

(القرآن.الجن 13:72)، وقد بشر الله المؤمن بالأمن وذلك بأغلاق منافذ الخوف من نفسه ليتفرغ لعبادة ربه ولعمله آمناً مطمئناً. قال عز وجل ﴿الَّذِينَ آمَنُوا وَلَمْ يَلْبِسُوا إِيمَانَهُمْ بِظُلْمٍ أُولَٰئِكَ لَهُمُ الأَمْنُ وَهُمْ مُهْتَدُونَ﴾ (القرآن.الأنعام 82:6)

3.الحاجات الاجتماعية: إشباع الحاجات الاجتماعية مقبول وضروري في المفهوم الإسلامي، ولكن ينبغي أن تكون رابطة الإيمان موجودة،كما ينبغي أن يكون إشباع هذه الحاجات بوسائل مقبولة إسلامياً، فالعمل في جماعة أمر ضروري في المفهوم الإسلامي .(بدر،1994م:62)

وفي نفس السياق أشار السلمي (2001م:305) إلى جانب آخر للحاجات الاجتماعية في المفهوم الإسلامي وهو **تقديم النصح والمشاركة بالرآي،** حيث يدعوا الإسلام جميع المسلمين إلى المبادرة بالنصح والإرشاد لأخوانهم المسلمين في جميع المواقف، فقد جاء في السنة النبوية الشريفة أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: " إن الدين النصيحة ثلاثاً، قلنا: لمن يا رسول الله؟ قال: لله ولكتابه ولرسوله ولأئمة المسلمين وعامتهم"،كما إن الإنسان المسلم يأمر بالمعروف وينهى عن المنكر، ولايبخل بإبدأ رآيه فيما يعتقد أنه الحق، إذ يقول الحق سبحانه وتعالى ﴿وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ ..﴾ (القرآن.الشورى 33:42).

4.حاجات احترام الذات: يرى المفهوم الإسلامي أن احترام الذات والشعور بالعزة والكرامة يأتي أولاً من الإيمان بالله وشعور الفرد بأن الله راضٍ عنه ويقدره، ثم يأتي بعد ذلك شعور الفرد بذاته من المصادر المادية للعمل واحترام الآخرين له، ولكن ينبغي أن يكون ذلك في روح إسلامية تتمثل في الشكر والتواضع وعدم التكبر على الآخرين. قال تعالى ﴿يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ﴾ (القرآن.المجادلة 11:58) وقوله عز وجل ﴿إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ..﴾ (القرآن.الحجرات 13:49).

5.حاجات تحقيق الذات: أما حاجات تحقيق الذات فإن المفهوم الإسلامي يخلص إلى أن العمل ذو قيمة بغض النظر عن نوعه طالما أنه عمل مشروع فالعمل نوع من العبادة. قال تعالى ﴿وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ..﴾ (القرآن.التوبة 105:9).

وأشار بدر (1994م:64) إلى أنه إذا كان العمل يتم في تنظيم إسلامي يتفق مع شرع الله وهديه فلا يوجد تعارض فيه لا مع الدين ولا مع القيم الإسلامية ولا مع الذات الإنسانية المستنيرة بنور الإيمان، بالتالي هو محقق لذات الإنسان سواء كان عمل روتينياً أو غير روتيني. قال عز وجل ﴿مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ﴾ (القرآن.النحل 97:16).

6. **حاجة الإيمان كدافع للسلوك**: يتمثل دافع الإيمان لدى الإنسان المسلم في الإيمان بالله وملائكته وكتبه ورسله واليوم الأخر وبالقدر خيره وشره ويقتضي هذا صفات أساسية في المؤمن منها القيام بجميع الأعمال الصالحة والخضوع الكامل لأوامر الله واجتناب نواهيه، والتحلي بروح الأخوة والتقوى في القلب واخلاق الإسلام الحميدة. حيث ذكر النمر،وآخرون (1994م:200) بأن الإيمان بهذا المفهوم يدخل في قلب المؤمن التقوى والخشوع لله والإخلاص في العمل والتعاون والتسامح، وكلها قيم إيجابية تغرس في نفس المؤمن حب العمل والإخلاص فيه إبتغاء مرضات الله وطمعاً في ثوابه الذي لاحدود له. قال تعالى ﴿وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ حُنَفَاءَ وَيُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَيُؤْتُوا الزَّكَاةَ وَذَلِكَ دِينُ الْقَيِّمَةِ﴾ (القرآن.البينة 5:98). وأضاف بدر (1994م:64) عن الإيمان وتأثيره على سلوك الفرد بقوله "وكلما أخذ الفرد من منهل الإيمان أزدادت حاجته للمزيد منه، وهذا هو مايجعل دافع الإيمان محرك مستديم للسلوك ولايقف عند حد معين حتى لو كان جزءاً من حاجات الإنسان الأخرى غير مشبعة. فالإيمان يحرك سلوك الفرد ويدفعه للعمل الصالح. قال تعالى ﴿﴿وَمَن يُعَظِّمْ شَعَائِرَ اللهِ فَإِنَّهَا مِن تَقْوَى الْقُلُوبِ﴾ (القرآن.الحج 32:22).

ثالثاً: الحوافز

أما عن الحوافز في الإسلام فقد ذكر بدر و آخرون (1994م:177) أن الدين الإسلامي يعتبر سباقاً إلى تطبيق نظام الحوافز بنوعيها الإيجابي والسلبي، ونجد أساس نظرية الثواب و العقاب يتمثل في الآية الكريمة. قال تعالى ﴿قَالَ أَمَّا مَنْ ظَلَمَ فَسَوْفَ نُعَذِّبُهُ ثُمَّ يُرَدُّ إِلَىٰ رَبِّهِ فَيُعَذِّبُهُ عَذَابًا نُكْرًا * وَأَمَّا مَنْ آمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُ جَزَاءً الْحُسْنَىٰ وَسَنَقُولُ لَهُ مِنْ أَمْرِنَا يُسْرًا﴾ (القرآن.الكهف 87:18). وتعبر هذه الآية عن تطبيق الدين الإسلامي للحوافز بمفهومها السلبي والإيجابي، فالدين الإسلامي يربط بين العمل والجزاء والسبب والنتيجة على أساس من المنهج القرآني.كما أن الثواب والعقاب في الإسلام لايكون في الدنيا فقط بل يمتد إلى الآخرة ومافيها من نعيم وعذاب مقيم، وقد حرص الإسلام على العدالة في تطبيق نظام الحوافز الإيجابية والسلبية، ويظهر ذلك واضحاً جلياً فيما يتطلبه الدين الإسلامي في القائد المسلم من صفات تمكنه من تطبيق الثواب والعقاب دون تحيز أو ظلم. وهي أن يكون القائد قوياً أميناً يكافئ المجتهد ويحاسب المهمل حساباً عادلاً لاقسوة فيه ولاتساهل.

المحور الرابع: النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

من خلال العرض السابق لهذه الدراسة النظرية تتضح الحقائق التالية:

1.يختلف مفهوم " القيادة " من منظور إسلامي عنه في المفهوم الإداري المعاصر، الذي يعتمد على الفكر الغربي المادي اعتمادًا كبيرًا ، من حيث المنهج والوسائل والأهداف، التي تشتق كلها من طبيعة الدين الإسلامي ذاته.

2. تختلف القيادة الإدارية عن القيادة بشكل عام، وذلك أن القيادة تستمد قوتها من السمات والصفات الشخصية التي يتمتع بها القائد، بينما القيادة الإدارية تعتمد على السلطة الرسمية أولا في ممارسة نشاطها، ثم على مايتوفر لها من سمات وصفات شخصية.

3. القيادة الإدارية "هي النشاط الذي يمارسه القائد الإداري في مجال اتخاذ القرارات والأوامر والإشراف الإداري على الآخرين، باستخدام السلطة الرسمية وعن طريق التأثير والاستمالة قصد تحقيق هدف معين".

4.مفهوم القيادة في الإسلام يتجه نحو أمانة التكليف الرباني، بحيث تعتبر القيادة خاضعة لقدر الله في الاختيار، ومن ثم سوف يحاسب المكلف بها على فعله فيها من الله تعالى قبل المسلمين، وذلك بموجب قوله تعالى: ﴿ أَفَحَسِبْتُمْ أَنَّمَا خَلَقْنَاكُمْ عَبَثًا وَأَنَّكُمْ إِلَيْنَا لَا تُرْجَعُونَ ﴾ (المؤمنون:115).

5. القيادة في الإسلام مرتبطة ارتباطا مباشرا بوظيفة القائد وبمدى قدرته على تحمل مسؤولية القيادة. 6.القيادة في الإسلام مسؤولة عن قيادة المسلمين لتدبير أمورهم في الأمور الدنيوية و الأخروية، ففي الأمور الدينية يلزم القائد بالتقيد بما جاء في كتاب الله وسنة رسوله صلى الله عليه وسلم، أما في الأمور الدنيوية فأن ذلك متروك لاجتهاد القادة.

7. مفهوم العلاقات الإنسانية في الإدارة بشكل عام "هي السلوك الإداري الذي يقوم على تقدير كل فرد، وتقدير مواهبه وإمكانياته وخدماته واعتباره قيمة عليا في حد ذاته، والذي يقوم على الاحترام المتبادل بين صاحب العمل والعاملين .مع تفهم دوافع الأفراد إلى العمل و الحاجات المختلفة للفرد سواء كانت حاجات أولية أو ثانوية أو نفسية أو اجتماعية.

8. مفهوم العلاقات الإنسانية في الإسلام " العلاقات الإنسانية في الإسلام ضرورة ملحة لحفظ النظام واستقرار المجتمع، فالإسلام يحث على الترابط والتعاون والتعاطف والتراحم، والإدارة في الإسلام لها مبادئ تتسم بها وتتميز بها عن غيرها

لأن هدفها أسمى من مجرد تحقيق هدف زيادة الإنتاج، بل هدف الإدارة في الإسلام هو الوصول الى مرضات الله تعالى أفرادا وجماعات متعاونين على تحقيق ذلك من باب كلكم راع ومسئول عن رعيته.

9. القيادة الإسلامية لها دور مهم وحيوي في تأصيل العلاقات الإنسانية في المنظمة، فالمنظمة التي يسير القادة فيها بهدي الله ورسوله ويلتزمون بقيم وأخلاق الإسلام النبيلة من إخلاص وتعاون وأمانة ومحبة وعدل وصدق، تلبي حاجات الأفراد المادية والنفسية والاجتماعية، وتستطيع أن توفر مناخاً صالحاً للعمل يتحقق من خلاله رضا العاملين وسعادتهم في جميع المستويات الإدارية، رؤساء ومرؤوسين،كما تحقق المنظمة أهدافها الإنتاجية بكفاءة وفاعلية.

10. التطبيق العادل للمبادئ المرتبطة بالعلاقات الإنسانية من قبل المسؤولين يؤدي إلى نتائج إيجابية تعود على الفرد والعمل.

11. العلاقات الإنسانية في الفكر الإداري الإسلامي تعد أسلوبا متميزا وصالحا لكل زمان ومكان إذا أحسن الاستخدام.

12. الاخلاق الطيبة والاحترام المتبادل تعد من أسس مفهوم العلاقات الإنسانية في الإسلام.

13. نظم الإسلام العلاقات الإنسانية بين الأفراد نظاما يدعو إلى تبادل الاحترام والرأي وحسن المعاملة

14. حث الإسلام على إشباع الحاجات المادية والنفسية والاجتماعية للأفراد لزيادة فاعلية الأداء.

ثانياً: التوصيات

1.زيادة الاهتمام بمبادئ وأسس العلاقات الإنسانية في الفكر الإداري الإسلامي.

2.عقد المزيد من المؤتمرات والندوات بخصوص العلاقات الإنسانية في الإسلام يشارك فيها أصحاب الخبرة العلمية والعملية من أساتذة الجامعات والمتخصصين في الإدارة والشريعة الإسلامية.

3.عقد دورات تدريبية مكثفة ومستمرة للقادة والمديرين في المنظمات المهتمين بالعلاقات الإنسانية من أجل توظيفها التوظيف السليم، ولتطوير العاملين في مجال العلاقات الإنسانية.

4.تخصيص دراسات أخرى عن القيادة والعلاقات الإنسانية في عصرنا الحديث، لأن ذلك يلقي مزيدا من الضوء على كيفية تطبيق الخصائص المستنبطة من الكتاب والسنة في حياة المسلمين.

5.الاهتمام بنشر الوعي الكافي بين المسلمين عن أهمية تحلي القيادات بالصفات الإسلامية المطلوبة شرعاً، لضبط العلاقة بين القادة والمرؤوسين على أسس شرعية.

6.الاهتمام بتربية جيل القيادة المسلمة في شتى ميادين الحياة، لتحقيق الأهداف على أسس شرعية رصينة.

المراجع

- القرآن الكريم
- أبوسن،أحمد إبراهيم (1984)،الإدارة في الإسلام،الدار السودانية للكتب،الخلرطوم
- بدر،حامد،أحمد رمضان(1994)،قراءات في السلوك التنظيمي مع رؤية إسلامية،دار النهضة العربية، القاهرة.
- السلمي،علي (2001),إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية،دار غريب للطباعة والنشر،القاهرة.
- السلطان،فهد صالح (1991)،النموذج الإسلامي في الإدارة:منظور شمولي للإدارة العامة،مطابع خالد للأوفست،الرياض
- شاويش،مصطفى نجيب (1993)،الإدارة الحديثة:مفاهيم،وظائف و تطبيقات،دار الفرقان،عمان.
- الطراونة، تحسين أحمد (2012)، الفلسفة الأخلاقية وعلم القيادة وتطبيقاتها في قيادة فرق العمل الأمنية، الرياض، جامعة نايف للعلوم الأمنية.
- عبد الهادي،عبدالصمد عبدالله (1991)،الإنسان والتنظيم:دراسة تحليلية للفكر الإداري المعاصر والمشكلة السلوكية من منظور إسلامي،المكتب العربي للعلاقات الثقافية،رأس الخيمة،الإمارات.
- عساف، عبدالمعطي (1981)، مقومات الإبداع الإداري في المنظمات المعاصرة، مسقط، معهد الإدارة العامة.
- الغامدي، سعيد محمد (2013).القيادة الإدارية، الرياض،كلية الملك فهد الأمنية.
- القحطاني،سالم بن سعيد (2008)، القيادة الإدارية التحول نحو نموذج القيادة العالمي، الرياض، مكتبة الملك فهد.
- قشطة، منى حمد (2009). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية لنمط القيادة التربوية في ضوء المعايير الإسلامية رسالة ماجستير.غزة: الجامعة الإسلامية.

- القيسي، ماهر فاضل ، (1999)، مدخل إلى الإدارة التربوية ، عدن، دار جامعة.
- المنيف، ابراهيم عبدالله (2011)، القيادة والإدارة، الرياض، مجلة المديرة.
- محمد، طاهر صامد الحاج (1989): مدى توافق السمات القيادية مع المعايير الإسلامية في اختيار القائد التربوي (دراسة ميدانية)، مكتبة جدة، جدة.
- مرطان،سعيد سعد (1986)،مدخل للفكر الاقتصادي في الإسلام،مؤسسة الرسالة،بيروت.
- النمر،سعود محمد وآخرون (1994)،الإدارة العامة:الأسس والوظائف،مطابع الفرزدق، الرياض.